

Bijlage – Case beschrijvingen voor demo-sessie

In de aanbestedingsleidraad ziet u de globale planning van demonstratiesessie. Opdrachtgever ziet graag onderstaande casussen terug in deze sessie. De beoordelaars mogen tijdens de demosessie vragen stellen aan de Leverancier. De vragen die worden gesteld, hebben betrekking op de werking van uw systeem. Leveranciers zijn verplicht de demo te houden op basis van de aangeboden oplossing. Van onderdelen die nog niet productioneel zijn op moment van de demo, is Leverancier verplicht te melden dat dit het geval is en per welke datum de getoonde functionaliteit in productie wordt genomen. Onderdelen die niet in de case-beschrijving zijn opgenomen, mogen buiten de demonstratie gehouden worden en zullen geen onderdeel uitmaken van de beoordeling tijdens de demonstratie.

Toon een live-omgeving, zoals de betreffende gebruiker deze te zien krijgt, aan de hand van onderstaande casussen.

1. Werken met meerdere werkgevers in één omgeving

Maximaal te verdienen punten: 30

- Laat zien dat meerdere werkgevers op efficiënte wijze in het e-HRM-systeem geadministreerd kunnen worden
- Laat zien welke beheervoordelen er te behalen zijn als werkgevers van een gemeenschappelijke inrichting gebruik maken
- Laat zien dat het mogelijk is om afwijkende inrichtingen te maken van onderdelen als daar aanleiding voor is
- Licht toe welke randvoorwaarden en uitzonderingen er gelden in uw oplossing voor efficiënt centraal functioneel beheer, waarbij wel sprake is van 2 aparte werkgevers
- Laat zien hoe de vernietigingslijst voor personeelsdossiers separaat voor 2 aparte werkgevers gemanaged kan worden

2. Werving en Selectie, in-door en uitstroom

Maximaal te verdienen punten: 30 (10 punten per sub-thema)

2.1 Werving en Selectie

- Laat zien hoe de vacature-aanvraag verloopt
- Laat zien hoe de sollicitant via mobiel kan solliciteren m.b.v. zijn LinkedIn-profiel, een afspraak voor een gesprek wordt gemaakt en welke digitale middelen zoals Outlook, Whatsapp of Teams-integratie hierin meegenomen kunnen worden
- Laat zien hoe het selectieproces verloopt, niet geschikte kandidaten worden afgewezen, andere kandidaten in portefeuille worden gehouden en de uiteindelijke selectie van de meest geschikte kandidaat plaatsvindt

2.2 Indiensttreding en Onboarding

- Laat zien hoe de medewerker na selectie zijn eigen gegevens (NAW, geboortedatum, diploma's, VOG) kan aanleveren/aanvullen, waarna de administratieve indiensttreding plaatsvindt
- Laat zien hoe data van nieuwe medewerkers bij indiensttreding (near) real-time terecht komen in de personeelsadministratie

- Laat zien dat er automatisch een arbeidsovereenkomst wordt aangemaakt en door alle partijen digitaal ondertekend op de juiste plek in het digitale personeelsdossier terechtkomt
- Laat zien hoe een taak voor ondertekening in de werklijst van een manager zichtbaar wordt
- Laat zien hoe de nieuwe medewerker geïnformeerd wordt over zijn start bij zijn werkgever en welke tools en hulpmiddelen hij/zij daarvoor aangeboden krijgt

2.3 Medewerker en Managers Self Service

- Toon het HR portaal waarin de medewerker / manager al zijn taken in HR overzichtelijk bij elkaar ziet
- Laat zien hoe een manager een overplaatsing naar een andere afdeling verwerkt
- Pieter werkt 36 uur en wordt op 28 juni vader van Bryan. Laat zien hoe onderstaande aanvraag ouderschapsverlof verloopt, laat zien hoe het systeem Pieter ondersteunt in hoeverre zijn wens mogelijk is en wat de financiële consequenties zijn. Laat tevens zien hoe de salarismutaties eruit zien
 - Pieter wil 9 uur per week op vrijdagmiddag ouderschapsverlof opnemen voor 18 weken met 100% doorbetaling
 - Pieter wil daarna 18 weken wettelijk ouderschapsverlof 9 uur per week doorbetaling 70% van max dagloon
 - Vervolgens wil Pieter het restant CAO ouderschapsverlof door laten betalen voor 70% van salaris 9 uur per week
 - Vervolgens restant onbetaald ouderschapsverlof 9 uur per week

3 Verzuimmanagement

Maximaal te verdienen punten: 10

- Laat zien hoe een ziekmelding van een medewerker én van een manager per vandaag in het systeem plaatsvindt, bij voorkeur via de mobiele telefoon
- Laat zien dat de teammanager de medewerker vanaf volgende week voor 80% hersteld meldt
- Op vrijdag realiseert de teammanager zich dat de medewerker eigenlijk al vanaf deze week voor 50% hersteld was. Laat zien hoe de teammanager deze wijziging alsnog kan invoeren in het e-HRM-systeem
- Laat zien hoe een zwangerschapsverlof aanvraag verloopt
- Laat zien hoe ziek-ten-gevolge van zwangerschap geboekt wordt
- Laat zien hoe het systeem ondersteunt bij het gebruik van de UWV formulieren in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter en het toevoegen van documenten en notities aan het dossier
- Laat zien hoe het systeem ondersteunt bij de op te stellen documenten door bedrijfsarts
- Laat zien dat medewerker zelf inzicht krijgt in het eigen verzuimdossier

4 Declaraties

Maximaal te verdienen punten: 10

- Laat zien dat
 - Een medewerker een declaratie dienstreis kan indienen via de mobiele telefoon
 - Laat zien dat een medewerker een onkosten-declaratie kan doen, waarbij het bonnetje ingediend moet worden.
 - Laat zien dat de manager de declaratie kan goedkeuren via mobiel en/of pc
 - Laat zien dat declaraties onder de €20,= zonder goedkeuring in de salarisverwerking terecht komen

5 Talentmanagement / gesprekkencyclus

Maximaal te verdienen punten: 20

- Laat zien dat er verschillende inrichtingen van de gesprekkencyclus mogelijk met vaste en variabele elementen zijn die naast elkaar gebruikt kunnen worden
- Laat zien hoe het inplannen van gesprekken voor medewerkers door de manager en/of de medewerker zelf verloopt
- Laat zien hoe administreren van het gesprek werkt
- Laat zien wat de mogelijkheden zijn van het uitzetten van 360 graden feedback door medewerkers aan bijv. collega's, hoe dat ingevuld wordt en hoe medewerker/manager dat terugzien
- Toon hoe het houden van een vlootsschouw werkt, rekening houdend met de verschillende uitgevraagde onderdelen in een gesprekkencyclus
- Laat zien in rapportages hoe medewerkerontwikkeling continu gemonitord kan worden op gespreksvoortgang en op de inhoudelijk uitgevraagde onderwerpen

6 Personeelskostenbegroting

Maximaal te verdienen punten: 30

- Het opstellen van scenario's personeelskostenbegroting op basis van de huidige formatie of bezetting, rekening houdend met toekomstmutaties en aangevuld met scenario's
 - Laat zien op welke wijze de formatie wordt vastgelegd
 - Toon een overzicht waar de kosten van de formatie en bezetting in 1 overzicht staan
 - Laat zien hoe vacature-ruimte in een begroting/prognose kan worden vastgelegd
 - Laat zien hoe vacature-ruimte in een prognose kan worden ingevuld/opgevuld
- Laat de bewaking van de personeelskostenbegroting door het jaar heen zien, (begroting/bewaking/prognose) bezien vanuit zowel professional (salaris/controllers) als vanuit de afdelingsmanager

7 Rapportages

Maximaal te verdienen punten: 20

- Toon hoe de rapportagetool werkt en welke rapportages er standaard beschikbaar zijn

- Toon hoe een bestaand standaard rapport kan worden aangepast en beschikbaar gesteld kan worden aan managers
- Toon hoe rapportages via lijsten en via grafieken weergegeven kunnen worden
- Toon hoe rapportages gedownload kunnen worden
- Laat zien hoe de salarisadministratie het 4-ogenprincipe kan aantonen bij een accountantscontrole
- Toon hoe management dashboards eruit zien en welke er standaard beschikbaar zijn
- Toon hoe geregeld wordt dat managers toegang kunnen krijgen tot de rapportages / dashboards en dat ze (automatisch) alleen toegang krijgen tot die medewerkers waar ze toe geautoriseerd zijn